

LA CHARTE INFORMATIQUE

L'opposabilité de la charte informatique

Comme l'indiquait notre note d'information de juin 2021 relative à l'obligation de former vos collaborateurs, la charte informatique peut participer, grâce à une rédaction rigoureuse, à expliquer et sensibiliser vos collaborateurs aux enjeux liés à l'environnement informatique désormais omniprésent dans nos structures. Cette approche n'est pas nouvelle. Dès 2004, la CNIL recommandait d'adopter une charte informatique afin de « sensibiliser les salariés ou les agents publics aux exigences de sécurité, d'appeler leur attention sur certains comportements de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de l'entreprise ou de l'administration ». De plus, une lecture claire et limpide sur les enjeux et la responsabilisation des acteurs, en cohérence avec la politique générale de l'entreprise et les moyens techniques en place, facilitera la compréhension et donc l'adhésion des utilisateurs aux principes édictés par la charte informatique.

Mais au-delà d'un simple document à valeur informative, la charte informatique peut voir ses règles devenir contraignantes si vous prenez la peine de la soumettre à un certain formalisme. Donner une force contraignante à la charte informatique est d'ailleurs l'une des précautions élémentaires visées par la CNIL pour garantir la sensibilisation des utilisateurs. Sans cette opposabilité, les sanctions pour manquements constatés dans l'utilisation des outils informatiques ne pourront être fondées sur le non-respect de la charte informatique.

En effet, par défaut, la charte informatique n'a pas vocation à imposer des règles et prévoir des sanctions en cas de manquement. Deux choix s'offrent à vous pour imposer l'hygiène informatique et sanctionner les comportements défectueux :

- L'annexer au règlement intérieur : il faudra la soumettre à l'avis du CSE s'il existe (L. 1321-4 al.1), la déposer au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement (R. 1321-2) et la communiquer à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du CSE (L. 1321-4 al.3). À noter qu'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés depuis le 1er janvier 2020, ce seuil était jusqu'alors fixé à 20.

L'annexion au règlement intérieur est à privilégier pour que la totalité de vos collaborateurs soient concernés par le respect des principes édictés. La charte ne deviendra exécutoire au minimum qu'après un mois suivant l'accomplissement de ces formalités et il conviendra de respecter le même formalisme en cas de modification ou retrait des clauses de la charte (article L.1321-4 du Code du travail).

- L'annexer au contrat de travail pour les futures embauches et en faisant signer des avenants aux contrats de travail déjà en cours.

La réalité du tissu économique français est telle que 99,9% des entreprises sont des PME/microentreprises non soumises à l'obligation d'adopter un règlement intérieur du fait de leur faible nombre de salariés. On recense en effet plus de 3 millions de microentreprises (moins de 10 salariés et 2 millions d'€ de CA annuel) pour 140 000 PME (moins de 250 salariés et 50 millions d'euros de CA ou bilan de 43 millions d'euros). L'annexion de la charte informatique au contrat de travail est donc l'option adaptée dans la majorité des cas pour imposer le respect de la charte, bien qu'elle nécessite le consentement des salariés déjà en poste.

L'opposabilité de la charte informatique transformera chacun des principes en obligations et les manquements pourront faire l'objet de sanctions prises sur le fondement du non-respect de la charte (pouvant aller jusqu'au licenciement) comme l'illustre l'arrêt de la Haute juridiction en date de 2010 (n°09-42.691). Elle avait considéré que l'utilisation de la messagerie professionnelle pour la réception et l'envoi de fichiers à caractère pornographique et la conservation sur son disque dur de tels fichiers constituaient un manquement délibéré et répété du salarié aux principes énoncés dans la charte informatique intégrée au règlement intérieur de l'entreprise et avait donc déclaré le licenciement du salarié pour faute grave justifié.

Si ces procédures ne sont pas respectées, le contenu de la charte informatique sera inopposable aux salariés. C'est ce que confirme un arrêt récent de la Cour d'appel de Paris (n°17/09132) dans lequel elle constatait que la nouvelle charte informatique de l'appelant était inopposable au salarié en ce qu'elle avait été soumise à l'avis du CE et communiquée à l'inspection du travail, sans avoir été annexée ni au règlement intérieur, ni au contrat de travail.

Quel contenu pour la charte ?

La charte permet d'encadrer les différents usages des ressources informatiques utilisées à des fins professionnelles. Il s'agit bien sûr de celles mises à la disposition des salariés par l'organisation, mais également des appareils personnels utilisés dans le cadre du travail. Cette pratique s'appelle le BYOD (Bring Your Own Device) et il est vivement conseillé de prévoir son interdiction au sein de la charte. C'est à raison que 61% des entreprises se sentent menacées par cette pratique, selon le rapport du CESIN de janvier 2021 ; elle est source de vulnérabilités supplémentaires pour les structures et arriver à l'encadrer efficacement au sein de la charte n'est pas chose aisée. Mais si vous la tolérez, la charte informatique doit venir strictement l'encadrer pour la sécurité de votre système d'information. Il conviendra alors de prévoir des procédures de récupération des données en cas de perte, de vol ou de rupture de contrat de travail des équipements en BYOD et de sécurité des transferts des données. Les salariés devront être enclins à ajouter des applicatifs qui participeront à sécuriser les données professionnelles sur leurs appareils personnels. Le défaut de sécurité des données personnelles détenues dans le cadre de l'activité professionnelle (pouvant aller jusqu'à être pénalement sanctionné) doit faire l'objet d'une réflexion très poussée sur les mesures à adopter dans les organismes qui tolèrent le recours au BYOD. Les mêmes efforts doivent être déployés pour encadrer la pratique du télétravail que le contexte sanitaire a mis en lumière par le manque de préparation des entreprises et les failles de sécurité qu'elle a provoqué.

De manière non exhaustive, la charte informatique devra se prononcer sur trois points élémentaires, en plus de prévoir les sanctions, qui vous servira à imposer un encadrement sérieux et sécurisé dans l'utilisation des ressources informatiques au sein de votre structure et qui servira votre défense en cas de litige. Ces trois points sont donc la sécurité des ressources et des données, l'encadrement des usages abusifs et personnels et les modalités de contrôle de ces usages.

1 - La sécurité

La charte informatique est indispensable pour obliger vos salariés à respecter les bonnes pratiques lorsqu'ils utilisent les outils informatiques mis à leur disposition par leur structure.

Il pourra donc s'agir de prohiber certains comportements que vous avez identifié comme risqué pour votre organisme, dans le respect de l'article L.1121-1 du Code du travail qui dispose « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » Exemple : ne pas cliquer sur une pièce jointe reçue par mail en cas de doute sur l'identité de l'expéditeur. Ne pas utiliser de support de stockage personnel ou ne pas installer de nouveaux logiciels... Les comportements à proscrire susceptibles d'engendrer un risque pour le système d'information ne manquent pas et la charte informatique peut jouer un rôle primordial dans la lutte contre le shadow IT, porteur de cyber risques pour 44% des entreprises, toujours selon le CESIN. En outre, la charte informatique peut avoir vocation à protéger la confidentialité des données sensibles ou stratégiques liées au savoir-faire ou aux secrets d'affaires de l'entreprise en prohibant certains comportements, comme l'externalisation de documents du système d'information sans accord express.

Mais vous pourrez également poser des obligations, imposer des réflexes que vos collaborateurs devront acquiescer, toujours dans l'optique de participer à la sécurité de votre système d'information et de vos données. La charte pourra par exemple prévoir l'obligation d'avertir le RSSI en cas de dysfonctionnement ou d'anomalie constatés sur une ressource informatique, ou encore détailler la procédure à suivre pour respecter les règles de sauvegarde que vous avez instaurées.

La rédaction de votre charte informatique n'est donc pas à négliger du fait qu'elle participe aux mesures techniques et organisationnelles que vous avez la charge de mettre en place pour sécuriser les données à caractère personnel que détient votre structure, conformément à l'article 32 du RGPD. Adopter une charte informatique est une bonne pratique qui se développe de plus en plus et il n'est pas impossible qu'une entreprise qui traite largement de données personnelles se voit reprocher l'absence d'instauration d'une telle charte.

2 - Les usages personnels et les usages abusifs

Beaucoup de jurisprudences viennent préciser ce qu'il est possible de faire ou non par l'employeur en matière de contrôle et de constitution de preuve à partir d'équipements, de fichiers ou d'outils de communication professionnels et personnels. Si tout ce qui se trouve sur les outils professionnels mis à la disposition du salarié par l'employeur est présumé professionnel (donc librement accessible par ce dernier) ainsi que les équipements qui y sont branchés comme une clé USB, tel n'est pas le cas dès qu'un salarié identifie un fichier ou document comme étant personnel (Cour de cassation, n°11-13.884). En présence d'une charte informatique, c'est à cette dernière qu'il revient de déterminer les règles à respecter par le salarié pour que ses fichiers ou correspondances sur sa messagerie professionnelle soient considérés comme privés et donc préservés de toute consultation en son absence (sauf si celui-ci a été dûment appelé ou qu'il existe un risque ou événement particulier). Elle viendra également préciser les règles à suivre en cas de départ du salarié, et les prérogatives de l'employeur en cas de non-respect de ces règles.

La charte informatique peut donc tolérer l'usage des outils informatiques professionnels et à des fins personnelles dans la limite du raisonnable, sans entacher l'efficacité du salarié. La navigation personnelle sur les sites Internet ou l'utilisation des réseaux sociaux est régulée par la charte informatique et les comportements paraissant comme abusifs à la lumière de celle-ci pourront faire l'objet de sanction disciplinaire voire d'un licenciement (cf. arrêt du 15 décembre 2010, n°09-42.691).

3 - Les modalités de contrôle

La charte informatique décrit généralement la possibilité et les modalités de contrôle quant aux usages faits par les utilisateurs des ressources informatiques de l'entreprise et permet de se constituer des preuves en cas de litige. Ces modalités sont propres à chaque organisation en fonction de la configuration du système d'information mais devront être expliquées clairement au sein de la charte informatique. Sur ce point, il conviendra d'être vigilant à ce que les collaborateurs aient bien eu connaissance du contenu de la charte informatique.

En effet, l'article 1222-4 du Code du travail oblige la connaissance préalable des modalités de contrôle, donc de la charte informatique, par les salariés : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. » Si la Cour d'appel de Paris a pu considérer que n'était pas attentatoire aux droits des salariés la méthode d'audit visant des contrôles à tout moment des ressources et des connexions au réseau prévue dans la charte informatique de l'employeur transmise à chacun des salariés (Cour d'appel de Paris, n°17/05976), elle s'est montrée plus sèche quelques mois plus tard en considérant que la mise sur l'intranet de la charte informatique annexée ni au contrat de travail, ni au règlement intérieur, « ne peut suppléer l'information personnelle et explicite des règles en vigueur », Cour d'appel de Paris, n°17/09132.

L'employeur est donc invité à publier largement la charte informatique par voie d'affichage dans l'entreprise, par exemple, ou en distribuant une copie à chacun des salariés.

L'article L.2312-38 du Code du travail impose également que le comité social et économique soit consulté « préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. » Ce comité est mis en place dans les entreprises qui comprennent un effectif de 11 salariés depuis 12 mois consécutifs, indique l'article L.2311-2. Cette consultation implique que le comité émette un avis, sans que celui-ci ne lie l'employeur.

Les textes complémentaires

En complément, d'autres textes peuvent venir compléter la charte informatique. Il est commun de la trouver accompagnée d'une charte administrateur, qui vient définir et encadrer le rôle et les droits des différents administrateurs qui interviennent sur le système d'information.

De même, il est possible de trouver une charte venant encadrer le droit à la déconnexion, qui est également directement lié à l'utilisation des outils numériques et qui est introduit à l'article L.2242-17 du Code du travail. Il prévoit les points à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. On y trouve « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. » Les pratiques du BYOD et du télétravail peuvent également faire l'objet d'une charte indépendante.

Mais dans un souci de clarté et de lisibilité, il est préférable d'éviter la multiplication des textes qui devront être intégrés par les salariés dans leur vie professionnelle. En ce que tous ces documents concernent l'utilisation des outils informatiques liés à l'exercice professionnel, la charte informatique peut servir de document unique de référence qui viendra encadrer ces différents points. C'est donc un document riche qui nécessite une rédaction consciencieuse pour atteindre son objectif, à savoir sécuriser l'entreprise.